

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sistem pendidikan menurut Peter F. Oliva terdiri dari 4 sistem: *administrative behavior system* (sistem penyelenggara sekolah), *teacher behavior system* (sistem guru), *supervisory behavior system* (sistem pengawasan), dan *counselor behavior system* (penasehat).¹ Dari semua sistem tersebut tentu berhubungan satu sama lainnya untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam pendidikan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah/madrasah adalah adanya supervisi. Peran kepala sekolah/madrasah dalam supervisi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan, karena berhasil tidaknya program pengajaran di sekolah/madrasah banyak ditentukan oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpinnya. Kepala sekolah/madrasah mengatur kebijaksanaan dan melaksanakan program pendidikan secara keseluruhan.

Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor mempunyai kemampuan untuk menciptakan situasi belajar mengajar sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. Tanggungjawab pembinaan guru atau supervisi banyak berada

¹ Oliva, Peter F., *Supervision for Today's Schools (secon edition)*, (New York & London: Longman, 1984) h 30.

di tangan kepala sekolah/madrasah, hal ini disebabkan oleh suatu kenyataan bahwa kepala sekolah/madrasah yang setiap hari bergaul dan bekerja sama dengan guru-guru. Kepala sekolah/madrasah bertanggungjawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah/madrasah.

Menurut Azis Wahab, bahwa “dalam perannya sebagai supervisor kepala sekolah diharapkan dapat membantu rekan-rekan guru secara profesional untuk mengatasi berbagai persoalan belajar mengajar”²

Kepala sekolah/madrasah sebagai orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses belajar mengajar, dapat membaca dan mengatasi permasalahan yang dihadapinya, sehingga guru terlepas dari kemelut yang dapat mempengaruhi kelancaran tugasnya. Lebih lanjut Azis Wahab mengemukakan bahwa “kemampuan membantu rekan guru mengatasi persoalan mengajar yang dihadapi di kelas dengan *human resource supervision* akan dapat membantu memelihara kewibawaan kepala sekolah”.³

Kepala sekolah/madrasah selaku supervisor pembelajaran dalam usahanya memberikan bantuan atau pelayanan profesional kepada guru harus selalu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek-aspek yang dapat mengganggu tugas guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini, kepala sekolah/madrasah senantiasa mempelajari secara obyektif dan terus menerus masalah-masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya.

² Azis Wahab, *Mencari Arah Baru Dalam Pengelolaan Sekolah*, (Jakarta: Mimbar Pendidikan, 1996) h 35.

³ *Ibid*, h 35

Dengan demikian kepala sekolah/madrasah yang efektif adalah kepala sekolah/madrasah yang memahami permasalahan yang dihadapi guru, selanjutnya memberikan bantuan dan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi itu, baik secara individu maupun kelompok. Kemudian memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong guru ke arah ide-ide yang baik bagi perbaikan tugasnya.

Sebagai supervisor, kepala sekolah/madrasah berkewajiban menjaga agar tiap-tiap bawahan tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, bekerja melaksanakan tugas semata-mata datang dari bawahan itu sendiri. Kepala sekolah/madrasah bertindak sebagai konsultan yang dinamis, mampu menyiapkan dan mendorong bawahannya (guru-guru) dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas dan menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Kedudukan kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor dan pemimpin pendidikan tidak diganti oleh pengawas atau pejabat lain yang bertugas khusus di bidang supervisi yang ditetapkan untuk tugas itu. Pengawas atau pejabat lain bisa memberikan pelayanan melalui bantuan tak langsung, sedangkan kepala sekolah/madrasah memberikan bantuan kepada guru secara langsung melalui kunjungan kelas, wawancara (pembicaraan individual), pemberian saran tentang cara-cara memajukan proses belajar mengajar, membantu merencanakan satuan pelajaran.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk

membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.⁴ Supervisi juga dimaknai sebagai usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara kelompok maupun individual dalam memperbaiki pengajaran.⁵

Dengan demikian, pada hakikatnya supervisi adalah kegiatan pembinaan terhadap para guru dan tenaga kependidikan melalui teknik-teknik tertentu dengan tujuan untuk menciptakan efektivitas kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya.

Wahju Sumidjo menyatakan bahwa apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, maka :

1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan memaksa atau bertindak keras terhadap guru.
2. Harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap guru dengan: menyakinkan (*persuade*) dan membujuk (*induce*) bahwa apa yang dilakukan adalah benar.⁶

Berdasarkan realita bahwa kepala sekolah/madrasah sebagai seorang supervisor, tentu juga harus menyadari bahwa kemampuan yang dimilikinya belum sepenuhnya dapat menunjukkan penguasaan dalam kegiatan supervisi. Dalam arti bahwa tidak mungkin kepala sekolah/madrasah menguasai seluruh bidang yang ada, oleh karenanya kepala sekolah/madrasah dituntut mampu mengembangkan

⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2004) h 76

⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan, Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) h 19.

⁶ Wahju Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999) h 105

strategi supervisi yang sebaik-baiknya, yaitu dalam bentuk supervisi langsung maupun tidak langsung. Kepala sekolah/madrasah harus mampu melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Mengingat pentingnya bimbingan profesional ini bagi guru, maka kepala madrasah harus meningkatkan dan menyegarkan pengetahuannya beberapa tingkat lebih baik dibanding guru, karena jika kemampuan kepala madrasah itu sama atau bahkan dibawah guru kualitasnya, maka tugas bimbingan dan pemberian bantuan bagi guru tidak berarti. Maka kepala sekolah dituntut sebagai supervisor dalam melakukan supervisi harus mengetahui secara jelas apa saja yang harus disupervisi dan bagaimana teknik yang digunakan.

Berkaitan dengan pendalaman pengetahuan bagi seorang kepala sekolah/madrasah sebagai bekal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini sesuai dengan Al-Qur'an dalam Surat At-Taubah ayat 122:

فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya : “Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”. (QS. Taubah ayat 122)⁷

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 277

Dan dalam hadits yang diriwayatkan Imam Muslim yang dikutip oleh Yazid dalam bukunya :

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya : “Barang siapa berjalan dalam menempuh ilmu, maka Allah akan

memudahkan jalannya menuju surga” (HR. Muslim)⁸.

Membekali diri untuk meningkatkan pemahamannya dalam memperdalam ilmu pengetahuannya sangatlah penting untuk dikerjakan, supaya dirinya tahu bagaimana seharusnya menjalin hubungan serta memperlakukan bawahannya dengan benar dalam memberikan solusi. Di samping kemampuan dalam menggerakkan suatu organisasi dengan segala konsep administrasi yang dimiliki, juga kepala sekolah harus juga dapat mengendalikan dan menggerakkan mentalitas seseorang atau sekelompok orang untuk saling membantu dalam urusan kebaikan.

Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah, karena ia merupakan seorang manajerial yang secara tugas dan fungsi mengendalikan semua permasalahan yang timbul dari sekolah yang dikelolanya. Keinginan guru untuk tumbuh dan berkembang dalam kompetensi profesionalnya menuntut perhatian dari kepala sekolah/madrasah untuk dapat menjaring dan memenuhi kebutuhan tersebut. Kepala sekolah/madrasah dituntut membantu menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru sehingga guru terbebas dari rasa takut, ancaman atau paksaan. Untuk itu kepala sekolah/madrasah dapat

⁸ Yazid bin Abdul Qodir Jawas, *Menuntut Ilmu Jalan Menuju Syurga*, (Bogor : At. Taqwa, 2010), h. 8

menggunakan pola pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru. Hasil penelitian Liphon sebagai mana yang dikutip oleh Syaiful Sagala berkaitan dengan kinerja kepala sekolah menjelaskan:

“Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala yang memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Komitmen yang kuat menggambarkan adanya kemauan dan kemampuan melakukan monitoring pada semua aktivitas **personel** sekolah. Misalnya dalam pengajaran dilakukan dengan **cara** memonitor waktu-waktu dan proses pengajaran di kelas.⁹

Faktor kemampuan atau kompetensi kepala sekolah/madrasah dalam supervisi sangat menentukan terlaksananya kegiatan supervisi di sekolahnya masing-masing. Kompetensi itu meliputi pengetahuan tentang supervisi, kemampuan dalam hubungan antar pribadi dan keterampilan teknis dalam supervisi. Ketiga hal tersebut merupakan faktor kemampuan yang mutlak dimiliki oleh setiap kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor.

Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan semata-mata mengawasi para guru atau tenaga kependidikan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru mencari solusi bagaimana cara memperbaiki proses pembelajaran. Ini berarti bahwa dalam kegiatan supervisi pengajaran, guru-guru tidak dianggap sebagai subyek pasif, melainkan diperlakukan sebagai *partner* bekerja yang memiliki ide-ide, pendapat-pendapat, dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan

⁹ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010) h 134.

dihargai serta diikutsertakan di dalam usaha-usaha perbaikan pendidikan, terutama perbaikan proses pembelajaran di sekolah/madrasah.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka peranan kepala sekolah sebagai supervisor dan pemimpin pendidikan akan efektif apabila (1) melakukan program intruksional pengajaran secara efektif, (2) melalui kepemimpinan yang dinamis, (3) mengacu proses pembelajaran guru, (4) membantu menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru, (5) menggunakan pola pendekatan yang sesuai kebutuhan dan karakteristik guru, (6) dan memberikan bantuan kepada guru secara langsung melalui kunjungan kelas, pembicaraan/bimbingan individual pemberian petunjuk tentang cara memajukan proses belajar mengajar.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah sebagai seorang supervisor harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa untuk mengikuti dan melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru, antara lain dengan cara memberikan pengarahan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan yang ada. Karena salah satu tugas kepala sekolah/madrasah adalah mampu menciptakan sumber daya yang ada (para guru) melaksanakan kinerja yang baik. Karena dengan kinerja ini, tujuan sebuah organisasi akan tercipta dengan mudah. Sejalan dengan hal tersebut, Siagian menjelaskan:

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja.¹⁰

Salah satu tujuan sebuah lembaga pendidikan adalah dapat menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor. Tujuan-tujuan tersebut tentunya harus diraih dengan usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran dengan menunjukkan kinerja yang memadai. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalitas dan pengembangannya sebagai guru.

Pengertian kinerja yang tertera dalam kamus lengkap bahasa Indonesia modern diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹¹

Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹²

Dari pengertian di atas, kinerja merupakan sebuah ukuran tentang keberhasilan atau kegagalan guru dalam menjalankan tugasnya. Dan tentunya

¹⁰ Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), h. 156

¹¹ Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, (Jakarta : Pustaka Amani, 1995), h. 104

¹² Martoyo Susilo, *Op.Cit*, h. 29

kinerja ini harus selalu dipantau dan disupervisi oleh kepala sekolah/madrasah agar masing-masing guru mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Kinerja penting untuk diawasi, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah dengan menunjukkan kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya.

Berbicara tentang kinerja guru merupakan sebuah tugas profesional yang ditunjukkan dengan kegiatan berantai yang dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Manakala guru telah dapat menjalankan tugasnya secara benar, maka disitulah akan terlihat kinerja dikatakan baik atau sebaliknya.

Guru dituntut mampu merencanakan pembelajaran dengan baik dan tepat, karena perencanaan merupakan unsur penting dalam pembelajaran. Perencanaan merupakan sebuah keinginan atau idealisasi yang diharapkan. Ia bisa saja tercapai atau tidak tercapai, ini bergantung dari upaya guru mencapainya. Tetapi yang pasti bahwa perencanaan yang dibuat merupakan antisipasi dan perkiraan tentang apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran, sehingga tercipta sebuah situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar yang mengantarkan siswa mencapai tujuan.

Selain perencanaan yang matang, tugas selanjutnya seorang guru adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan disinilah peran guru sebagai seorang pengajar dan pendidik. Sebagai seorang pengajar tugas yang harus dilakukannya adalah mentransfer ilmu pengetahuan. dan sebagai pendidik adalah menanamkan nilai-nilai kemanusiaan yang terkandung dalam norma-norma yang ada. Selain itu

juga sebagai pembimbing yang mengarahkan dan menuntun siswa dalam giat belajar. Dari tugas inilah guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan penuh dedikasi dan kinerja yang tinggi.

Dalam aktifitas mengajarnya guru adalah pelaksana tugas-tugas yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mendidik dan mengajar yang meliputi:

1. Kegiatan pra di kelas, yaitu mempersiapkan kelengkapan mengajar seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mempersiapkan satuan pengajaran (SP), mempersiapkan program semester, program tahunan, membuat analisis dan mempersiapkan perlengkapan-perengkapan lainnya.
2. Kegiatan di dalam kelas, yaitu proses belajar mengajar yang merupakan inti dari proses pendidikan. Proses belajar mengajar yang berlangsung di kelas itu merupakan penguasaan dari persiapan kelengkapan itu sendiri. Peranan guru dalam proses belajar mengajar meliputi: (1) Guru sebagai demonstrator; (2) Guru sebagai pengelola kelas; (3) Guru sebagai mediator dan fasilitator; (4) Guru sebagai evaluator.¹³

Selanjutnya kinerja guru juga ditunjukkan dengan adanya kemampuan yang dihasilkan dalam mengevaluasi proses pembelajaran yang disebut sebagai penilaian hasil belajar. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang digunakan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Dalam kaitannya dengan masalah peningkatan sumber daya guru, Piet A. Sahertian menggambarkan sebagai berikut:

¹³Muh. Uzer Usman, *Manajemen Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 7.

Ada dua metafora berkaitan dengan pentingnya pengembangan SDM, pertama jabatan guru diumpamakan dengan sumber air. Sumber air itu harus terus menerus bertambah, agar sungai itu dapat mengalirkan air terus menerus. Bila tidak, maka sumber air itu akan kering. Demikianlah bila seorang guru tidak pernah membaca informasi yang baru, tidak menambah ilmu pengetahuan tentang apa yang diajarkan, maka tidak mungkin ia dapat memberi ilmu pengetahuan dengan cara yang menyegarkan kepada peserta didik. Kedua, jabatan guru diumpamakan sebatang pohon buah-buahan. Pohon itu tidak akan berbuah lebat dan bermutu tinggi, bila akar induk pohon itu tidak menyerap zat-zat makanan yang berguna bagi pertumbuhan pohon itu. Begitu pula dengan jabatan guru yang perlu untuk bertumbuh dan berkembang, baik secara pribadi (*personal growth*) maupun profesi (*professional growth*).¹⁴

Setiap guru perlu menyadari bahwa pertumbuhan dan pengembangan profesi adalah suatu keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar. Oleh karena itu guru harus terus menerus belajar, membaca informasi terbaru, mengembangkan ide-ide yang kreatif dan inovatif. Bila tidak, guru tidak mungkin mengajar dengan penuh gairah dan semangat. Gairah dan semangat kerja yang tinggi memungkinkan guru dapat menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan peserta didik. Hal demikian dapat diibaratkan guru sebagai tanah yang subur dan gembur, sedangkan peserta didik seperti benih yang berkualitas dan berkemampuan untuk bertumbuh.

E. Mulyasa mengemukakan bahwa guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama kaitannya dengan proses belajar mengajar.¹⁵ Apalagi pekerjaan dan tanggung

¹⁴Piet A Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 3

¹⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008) h 5

jawab guru makin hari bukan makin ringan, tapi bertambah berat. Sejalan dengan meningkatnya pengakuan dan penghargaan masyarakat dan pemerintah terhadap profesi guru, maka *ekspektasi* mereka pun makin tinggi. Guru diharapkan bekerja sungguh-sungguh dan profesional. Maka salah satu untuk meningkatkan kompetensi guru profesional di sekolah/madrasah, guru sangat memerlukan bantuan dan bimbingan dari kepala sekolah/madrasah salah satu diataranya adalah dalam bentuk kegiatan supervisi.

Dari berbagai pendapat di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta penilaian hasil belajar. Dan kinerja sangatlah penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk kualitas seorang guru. Pemberdayaan terhadap kinerja guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin dan sekaligus sebagai seorang supervisor di sekolah/madrasah yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya bahwa dalam penelitian ini penulis akan mengangkat masalah tentang bagaimana kompetensi supervisi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil pra survey yang telah penulis lakukan di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting diketahui bahwa kompetensi supervisi kepala

sekolah/madrasah telah berjalan cukup baik, dimana kepala sekolah/madrasah telah menyusun perencanaan dalam kegiatan supervisi terhadap guru. Hal tersebut seperti yang telah beliau jelaskan:

Berkaitan dengan tugas kami diantaranya sebagai seorang supervisor, maka kami pada setiap awal tahun pembelajaran sebelum melaksanakan supervisi kelas akan membuat perencanaan supervisi berupa penyusunan jadwal supervisi kelas kepada guru-guru sebagai acuan dalam melaksanakan supervisi pembelajaran.¹⁶

Keterangan di atas memberikan pemahaman sementara bahwa sebelum pelaksanaan supervisi kepala MIN 1 Tanggamus telah membuat perencanaan supervisi pembelajaran dalam rangka peningkatan kinerja guru. Dengan demikian peneliti melihat bahwa sosok kepala MIN 2 Tanggamus merupakan sosok yang ideal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah.

Sementara untuk melihat kinerja guru di MIN 1 Tanggamus berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebagai berikut:

Bahwa guru cenderung hanya sekedar menjalankan tugas semata, artinya sekedar hanya menjalankan tugas sebagai guru bukan sebagai seorang pendidik. Hal ini terlihat dari pengamatan saya, terkadang mereka para guru belum memberikan keteladanan kepada siswa ketika terdapat lingkungan yang kotor, mereka cuek saja. Selain itu dalam hal perencanaan pengajaran berupa perangkat pembelajaran, ada juga sebagian guru hanya membuat RPP ketika akan ada pemeriksaan saja. Walaupun sudah tersedia perangkatnya, guru belum sepenuhnya mampu membuatnya dengan prosedur yang benar, dalam hal ini guru hanya meng-"copy paste" RPP yang sudah ada saja tanpa ada upaya pengembangan dan penyesuaian dengan kondisi siswa. Demikian pula ketika dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran meskipun guru sudah membuat RPP, tapi saja ada yang masih tidak sesuai dengan yang tertuang di dalam RPP pada saat proses

¹⁶ Kusairi, S.Pd.I, Kepala MIN 2 Tanggamus, Wawancara, Tanggal 15 Nopember 2015

pembelajaran.¹⁷

Uraian di atas memberikan penjelasan bahwa guru belum sepenuhnya optimal dalam melaksanakan kinerja. Masih ada kecenderungan dari dewan guru untuk tidak melaksanakan tugas dengan baik sebagaimana mestinya. Diantaranya masih ada guru yang mengajar tidak dilengkapi dengan perangkat pembelajaran, ada pula guru yang mengajar tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran, dan masih banyak guru yang tidak aktif dan partisipatif dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah misalnya menjaga kebersihan lingkungan. Berangkat dari latar belakang masalah serta hasil pra survey yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini berasumsi tentang belum optimalnya kinerja guru di MIN 2 Tanggamus, meskipun kepala sekolah/madrasah sudah melakukan supervisi. Sehubungan dengan itu, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul *Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus*.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah diterangkan dalam latar belakang masalah di atas, maka selanjutnya akan diuraikan masalah yang teridentifikasi di lapangan, yakni:

¹⁷ Kusairi, S.Pd.I, Kepala MIN 2 Tanggamus, Wawancara, Tanggal 15 Nopember 2015

- a. Kompetensi supervisi kepala sekolah/madrasah dalam hal menyusun program supervisi telah dilaksanakan dengan baik, namun peningkatan kinerja guru belum optimal.
- b. Kinerja beberapa guru masih kurang baik, hal ini terlihat dari guru yang masih belum mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pengajar sekaligus pendidik dalam melaksanakan tugas.
- c. Kerjasama antara kepala sekolah/madrasah dengan guru dalam hal administrasi guru belum terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari masih adanya guru yang belum membuat dan juga mampu merumuskan perencanaan pembelajaran secara benar.
- d. Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang menyampaikan materi tidak sesuai dengan rencana pembelajaran.

2. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar wilayah pembahasan tidak terlalu melebar, memperjelas hal-hal apa saja yang akan diteliti, dan memudahkan dalam pembahasan, maka berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai kompetensi supervisi kepala madrasah dan kinerja guru yang ada di MIN 2 Tanggamus. Walaupun ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain supervisi, diantaranya kompetensi kepala madrasah, kompensasi, kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru sebagai bagian dari interaksi langsung dengan kompetensi supervisi kepala sekolah/madrasah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah kompetensi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Tanggamus?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kompetensi supervisi kepala madrasah dan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru, khususnya guru sekolah dasar guna meningkatkan kinerja.
- c. Memberikan informasi kepada para guru dalam meningkatkan kinerjanya serta memahami betapa pentingnya profesional guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

E. Kerangka Berpikir

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi “(1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial.”¹⁸

Beragam kompetensi di atas perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah/madrasah, agar dapat menunjang tugas dan fungsinya sebagai pemimpin. Menurut Oteng Sutisna bahwa kompetensi yaitu:

Kemampuan untuk membujuk orang-orang lain supaya mengerjakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan bergairah. Ia adalah faktor manusiawi yang mempersatukan kelompok dan menggerakkannya ke arah tujuan-tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, dan membuat putusan adalah kelompok tersembunyi sampai saat pemimpin meledakkan kekuatan motivasi dalam membimbing mereka ke arah tujuan-tujuan kompetensi mengubah potensial menjadi kenyataan. Ia adalah tindakan akhir yang membawa kepada keberhasilan semua potensi yang ada pada organisasi dan orang-orangnya.¹⁹

Penjelasan di atas mencerminkan bahwa Negara menghendaki kepala sekolah/madrasah merupakan sosok seorang yang mempunyai segudang kompetensi atau kemampuan dalam rangka untuk mengelola, mengarahkan, mengawasi, dan membina hubungan kerjasama terhadap lembaga yang dipimpinnya. Kompetensi-kompetensi yang maksud berguna dalam usaha untuk

¹⁸Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

¹⁹Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, (Bandung: Angkasa, Cet. 10, 1993), h. 30.

mengendalikan sumber daya manusia di lembaga tersebut guna mencapai tujuan yang diwujudkan dalam bentuk kinerja. Kinerja guru yang baik tentu akan melahirkan pendidikan yang berkualitas, sehingga dapat menjadi pondasi dalam mencetak kader-kader bangsa yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan bangsa.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai kepala sekolah yang ditugaskan untuk memimpin dan membawahi para pegawainya sangat dituntut kepiawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir lembaga pendidikan yang dijalankannya, sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Karena itulah kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap bawahannya khususnya guru dalam rangka terus memacu dan memperbaiki kinerja guru. Disinilah diperlukan adanya kemampuan dalam melakukan pengawasan atau supervisi terhadap para guru.

Pengawasan atau supervisi merupakan aktivitas penting dalam praktek penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan kepengawasan dimaksudkan sebagai kegiatan kontrol terhadap seluruh kegiatan pendidikan untuk mengarahkan, mengawasi, membina dan mengendalikan dalam pencapaian tujuan sehingga kegiatan kepengawasan dilakukan sejak dari tahap perencanaan sampai pada tahap evaluasi berfungsi sebagai *feed back* tindak lanjut dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik.

Lembaga pendidikan yang tergolong sukses adalah lembaga yang selalu menekankan kegiatan akademik, memonitor dan mengawasi kegiatannya. Inti kegiatan akademik diperankan dan dilaksanakan oleh guru melalui kegiatan pembelajaran yang berinteraksi langsung dengan siswa yang pada nantinya siswa itu akan menjadi keluaran produk didik dari kerja guru. Dengan demikian keberhasilan keluaran produk didik sebagian besar dan dominan ditentukan oleh kinerja guru dalam bidang akademik.

Melihat betapa peran strategis guru dalam keberhasilan proses pendidikan tersebut maka guru perlu mendapat arahan, bimbingan, petunjuk, pembinaan melalui supervisi Pengawas khususnya kepengawasan akademik dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

1. Kompetensi supervisi kepala madrasah

Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas beberapa kegiatan , diantaranya menyelenggarakan kegiatan pendidikan, mengadministrasi, membina tenaga pendidik dan kependidikan, mendayagunakan SDM, serta memelihara sarana dan parasarana sekolah/madrasah. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah/madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga

cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional.

Menyadari akan hal tersebut, setiap kepala sekolah/madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah, oleh karenanya dia harus memiliki kemampuan administratif, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi dan keterampilan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan guna mendukung tugas yang amanatkannya itu.

Salah satu diantara kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah kompetensi supervisi. Kompetensi ini menuntut kepala sekolah/madrasah mampu menjaga bawahan untuk tetap melaksanakan tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya dan mampu mendorong bawahan dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI, nomor 13 tahun 2007, salah satu standar kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah kompetensi supervisi. Kompetensi ini meliputi :

- a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru

- b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.²⁰

Kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor yang dilakukan dengan prosedur yang benar, yaitu dari merencanakan sampai dengan memberi tindak lanjut terhadap kejadian-kejadian yang ditemui dalam kegiatan supervisi, maka diharapkan dari usaha ini akan membangkitkan semangat dan merangsang guru-guru dan staf sekolah lainnya untuk menjalankan tugas dengan baik. Di samping itu juga dapat berusaha mengadakan dan melengkapi kebutuhan sekolah dalam rangka usaha melancarkan proses belajar mengajar dan ikut serta bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar yang lebih baik. Manfaat lain yang juga tidak kalah penting adalah akan membina kerja sama yang baik dan harmonis antara, guru, murid dan staf sekolah lainnya, sehingga hal ini akan dapat mempertinggi mutu sekolah/madrasah dan pengetahuan para guru.

2. Kinerja guru

Istilah kinerja adalah suatu upaya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja

²⁰ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

juga dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara adalah "tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial".²¹ Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang dikatakan Rachman Natawijaya secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai "seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa".²² Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi/penilaian.²³

Dari pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah serangkaian tugas yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Dengan pedoman serangkaian tugas ini, diharapkan tujuan pendidikan akan berhasil. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 67

²²Rahman Natawijaya (et. All), *Peran Strategis Kepala madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006), h. 22

²³Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Departemen Pendidikan Nasional: Jakarta, 2008), h. 37.

merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional.²⁴

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah kegiatan dalam perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Dengan adanya kinerja guru dalam pembelajaran, maka akan mampu menghasilkan dan menciptakan pendidikan yang bermutu.

Uraian di atas sangatlah jelas bahwa salah satu fungsi yang harus diwujudkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan adalah supervisi. Supervisi dilakukan oleh supervisor adalah untuk melihat jalannya proses pendidikan yang sedang berlangsung. Dalam kegiatan tersebut apabila terlihat kurang tepat dalam pengelolaan madrasah, maka akan cepat dapat ditangani dan dilakukan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁴Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999), h.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Penelitian
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
di MIN 2 Tanggamus

